

**Садыков Рамиль Мидхатович,**

кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социально-экономических исследований – обособленного структурного подразделения ФГБНУ «Уфимский федеральный исследовательский центр Российской академии наук», г. Уфа, Российская Федерация

[Sadikovrm@mail.ru](mailto:Sadikovrm@mail.ru)



**Благодарности:** Исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН № 075-00570-24-01 на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов.

### **Формирование социального капитала организации: состояние, структурные элементы и источники развития**

**Аннотация.** Социальный капитал организации формируется и накапливается в различных формах непосредственного взаимодействия работников. Целью научной работы является исследование особенностей формирования и развития социального капитала организации, состояния и основных структурных элементов. Определены содержание и ключевые компоненты социального капитала организации, которые взаимосвязаны между собой и отражают качество трудовых отношений. Выявлена и определена роль социального капитала в эффективности организации: расширение базы постоянных клиентов и партнеров, повышение качества деловых отношений, развитие человеческого капитала, снижение транзакционных издержек, обеспечение организованности действий персонала.

**Ключевые слова:** организация, социальная организация, социальный капитал организации, социальные сети, организационная культура, социально-трудовые отношения, работник, трудовой коллектив.

**Раздел:** 5.2. Экономика.

### **Введение**

В Российской социологической энциклопедии социальная организация определяется как институциональное объединение, занимающее конкретное место в современном обществе, предназначенное для выполнения определенных функций, и создается для достижения индивидуальных или групповых общих целей [1]. Организация определяется как человеческая общность, специфическая социальная среда, капитал. При таком подходе организация выглядит как совокупность социальных групп, объединений, связей, взаимодействий, контактов, норм, ценностей, а также отношений лидерства, сплоченности/конфликтности и т. д. Социальные связи определяются как связи взаимодействия индивидов и социальных групп, преследующих определенные цели. Взаимодействие личностей и групп с целью удовлетворения различных возникающих потребностей является основной причиной для возникновения разнообразных социальных связей и контактов. Социальные связи и отношения личностей и их объединений, основанные на системе общих норм, правил и ценностей, образуют социальную организацию.

По своему содержанию организация представляет систему формализованных отношений между людьми. В. А. Ядов, Н. И. Лапин и другие исследователи считают

удовлетворенность работника различными аспектами трудовой деятельности интегральным показателем включенности индивида в организацию [2].

**Цель исследования** – изучение особенностей формирования и развития социального капитала организации, состояния и основных структурных элементов.

**Задачи исследования:**

- изучение сущности и состояния социального капитала организации;
- определение основных структурных элементов социального капитала организации;
- выявление основных источников формирования и развития социального капитала организации.

### **Методология и результаты исследования**

Исследование осуществлялось на основе использования основных научных методов: логического, сравнительного, функционального, социологического. Материалы проведенного исследования дали возможность раскрыть особенности формирования и развития социального капитала организации в условиях современных социокультурных изменений, современного состояния и отличительных его характеристик.

В организациях существует сеть своеобразных социальных связей и отношений. Они расходятся в различных направлениях, соединяя и связывая разных работников и руководителей. Каждый вид социальных отношений имеет свое содержание и общие, сходные моменты. Социальная организация – это интегрированный комплекс социальных взаимодействий и отношений, реализующий в совместных действиях какую-либо существенную социальную функцию, формирующий своеобразный целостный организм. Конкретное содержание и стиль функционирования различных организаций детерминированы с разнообразным различием социальных контекстов: для семейных групп такой организацией является семья, для профессиональных отношений – фирма, организация, корпорация. П. Штомпка отмечает, что современный человек в значительной мере включен в разные организации, и его жизнь в большой степени зависит от их правильного и успешного функционирования, от активных социальных контактов и отношений [3].

Положения теории Н. А. Витке предвосхищают идеи «общинной» модели создания организации, его важнейшим достижением была концепция использования природы человеческого фактора: в центре управления находится работник, а не орудие труда и техника. Работник рассматривается как активный субъект трудовой деятельности и профессиональных отношений. Организация, по мнению Н. А. Витке, своеобразное сочетание людских интересов и потребностей, направление человеческой энергии к достижению определенной цели. Он впервые обратил внимание на управление социальной общностью, подчеркивая, что всякий работник находится в непрерывной связи и взаимодействии с другими людьми [4].

С точки зрения научного дискурса интерес представляют основы нового направления – социальной экономики, заложенные в трудах зарубежных исследователей. Эпоха так называемого «экономического работника», поведение которого определено экономическими обстоятельствами и условиями, по мнению П. Дракера, направлена на максимизацию удовлетворенности его материальных потребностей [5]. Этот тип работника основан на понимании «рационального экономического актора», постоянно занимающегося поиском пути максимизации отдачи (своей удовлетворенности, выгодности деятельности, ее прибыльности) от вынужденного труда. Г. Беккер и Т. Шульц в своих исследованиях пытались приравнять роль человеческого

капитала в создании совокупного общественного продукта материальным ресурсам. Так, Г. Беккер рассматривал человеческий капитал как совокупность навыков, знаний и умений человека [6]. Т. Шульц определял человеческий капитал как приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями [7].

«Экономического работника» сменяет «социально ответственный работник», который осуществляет свою деятельность исходя из социальных норм и мотивов, своих личных обязательств и ожиданий, ценностей и потребностей, активности и ответственности. По А. Этциони, предпочтительна хозяйственная деятельность, в которой реализуются интересы коллективов и общества и лишь затем решаются индивидуальные [8].

Категория «социальный капитал организации» отражает характер связей и отношений между работниками, способы и культуру их общения, развитость межличностных коммуникаций. Содержанием социального капитала являются межличностные связи, контакты, отношения, солидарность, готовность к кооперации и поддержке, умение работать в группе, коллективе. Социальный капитал позволяет быстро и эффективно координировать деятельность персонала, мобилизовать их на достижение организационных целей, обеспечивает оперативность передачи информации. Ф. С. Файзуллин определяет, что развитость социального капитала снижает отклоняющееся трудовое поведение, случаи нарушения организационной дисциплины, недобросовестного отношения к труду, делает излишним текущий внешний контроль за персоналом [9].

Социальный капитал формируется и накапливается в различных формах непосредственного взаимодействия людей, в том числе в трудовых коллективах. Сплоченность и конфликтность коллектива, его стабильность, уровень квалификации и сознательности, трудовая и общественная активность, дисциплинированность работников – все это прямо определяет эффективность организации. В исследованиях социального капитала организации основное внимание уделяется его влиянию на экономические и управленческие результаты и успехи компаний. Прежде всего, социальный капитал расширяет базу постоянных клиентов и партнеров (позволяет учитывать их потребности, оценить качество продукции или услуги), повышает качество деловых отношений (увеличивает интенсивность взаимодействия между партнерами), развивает человеческий капитал (передает знания между работниками), снижает транзакционные издержки (снимает необходимость осуществления мониторинга за деятельностью партнеров), обеспечивает организованность действий персонала (обеспечивает взаимопонимание между работниками). В целом социальный капитал организации рассматривается как совокупный ресурс, используемый в процессах управления персоналом, а также при разработке стратегий организационного развития и достижения экономических целей. В качестве определяющих характеристик социального капитала организации рассматриваются его целесообразность или полезность, сознательный характер использования и социальная структурированность, интегрированное взаимодействие и доверительные отношения, что в совокупности отличает его от простой социальной сети.

Под социальным капиталом организации понимается сознательное использование работником или организацией в целом ресурсов социальных сетей, которые благодаря общим ценностям, нормам и правилам становятся средством достижения поставленной цели. Для получения целостного представления о социальном капитале организации необходимым является рассмотрение его основных структурных элемен-

тов. По мнению Р. М. Садыкова, категория «социальный капитал» включает три взаимосвязанных основных компонента: социальные цели (социальные проблемы), социальные сети (социальное взаимодействие, отношения, связи и контакты), организационную культуру (общие нормы, правила, ценности и убеждения) [10]. Социальный капитал организационной структуры рассматривается в его триединстве как комплексная характеристика трудовых отношений, которая отражает состояние и качество социальных отношений по трем основным параметрам (компонентам).

Социальные цели – социальные ориентиры-ценности личности, группы, коллективов, общества, на достижение которых направлена их деятельность. Они представляют собой способ организации социальных действий в некоторую последовательность или систему, выступают как стимул к определению перспектив, построению тех или иных проектов деятельности. Целеустремленность, осознанное целеполагание всегда социальны и свойственны как индивидуальным субъектам-личностям, так и коллективным субъектам-группам. Правильное понимание природы целей, появляющихся в конкретных трудовых коллективах, имеет особое значение для выбора способов направленности управляющих воздействий.

Социальное взаимодействие, связи, контакты, отношения – данная характеристика отражает сетевой характер социального капитала организации. Включенность в социальные коммуникации, сети рассматривается как важное условие формирования социального капитала, облегчающее взаимодействие внутри компании. В самом общем виде под сетью понимают систему связей (отношений, общений, взаимодействий, контактов) между работниками, работниками и руководителями. Социальные связи осуществляются не между изолированными индивидами, а между людьми, объединенными в социальные группы, объединения, коллективы. Само возникновение устойчивых социальных образований становится возможным благодаря упорядоченности отдельных категорий взаимодействия. Мы солидарны с точкой зрения Т. Муу о том, что социальный капитал – это не характеристика или черта личности, а ресурс, который находится в сети, и группы, к которым принадлежат люди [11]. По мнению Р. Годдарда, социальный капитал не зависит от социально-экономического статуса и от других факторов [12].

Социальные нормы – это требования, предписания, пожелания и ожидания соответствующего трудового поведения. Возникновение и функционирование социальных норм определены объективной потребностью в упорядочении общественных отношений в профессиональной сфере. В основе возникновения социальных норм или общих правил лежат прежде всего потребности материального производства и интересы организации. Повторяемость актов производства, распределения и обмена, то есть повторяемость социальных связей и взаимодействий, требует наличия таких общих правил, которые позволяют участникам соответствующих трудовых отношений регулярно и единообразно вступать в данные взаимодействия. Социальные нормы вырабатываются и формируются в процессе профессионального и трудового взаимодействия людей, они относительно стабильны, постоянны и носят общеобязательный характер. С учетом изменившейся социально-экономической ситуации спонтанно, самопроизвольно возникают новые социальные нормы и правила. Они могут более адекватно отражать изменившиеся социально-экономические условия.

Нормы и правила (организационная культура) нашли свое отражение в характеристике социального капитала. От организационной культуры зависит степень доверия сотрудников и менеджеров к действующим правилам, индивидуальная готовность реализовать эти правила на практике. Организационная культура рассматривается



как фактор, который может быть использован руководством для максимизации эффективности деятельности организации, укрепления ее целостности, улучшения механизмов экономической социализации работников, повышения производительности их труда и мотивации, а формирование организационной культуры – как итог внутренних процессов, протекающих в организации.

В организационных структурах западных стран распространен горизонтальный коллективизм работников, при этом каждый осознает себя независимым, но готов нести личную ответственность за принимаемые решения и действия. В организациях существует достаточно короткая властная дистанция, плоская иерархия. Организационное поведение строится на системе норм и правил, но во главе угла стоит результат. Многое решается в устной форме при высокой степени взаимной обязательности работников. Развита система информационных потоков и горизонтальное распространение информации. Западная организационная культура ориентирована на быструю адаптацию к переменам.

В России распространен коллективизм, для которого характерны уравниловка и пассивность, стремление не выделяться из толпы и не брать на себя ответственность. В организации главное – процесс, который регулируется массой письменных приказов. Все приказы спускаются сверху вниз. Российская деловая культура ориентирована на определенность, нежелание изменять привычный уклад и стиль жизни. По мнению Р. М. Садыкова, для того чтобы эффективно управлять организацией, необходимо знать специфику отечественной организационной культуры, повышать качество трудового капитала, понимать растущую сложность современных общественных процессов и значимость социокультурных изменений [13]. Эти параметры определяют социально-психологический климат в коллективе, его социальные нормы, традиции и систему воздействия на каждого работника и всю совокупность взаимодействий, контактов участников трудового процесса. По мнению А. Н. Богаевской, в настоящее время в условиях экономической нестабильности и социокультурных изменений достичь организационного эффекта можно, опираясь на сложившиеся традиции, деловую культуру и состояние качества трудового капитала [14].

В результате вторичного анализа данных социологических опросов выявлены ключевые факторы формирования социального капитала организации: умение работать в команде (60%), способность эффективно решать сложные задачи в рабочем процессе (55%), умение выстраивать социальные связи и коммуникацию с людьми (54%), организованность (52%), умение слушать собеседника (45%), участие в общественных инициативах (42%), развитие и активность персонала (40%) и др. Результаты авторского социологического опроса, проведенного в г. Уфе Республики Башкортостан в 2023 г., позволили определить факторы, негативно влияющие на состояние социального капитала организации (см. табл. 1).

Применение эффективных механизмов стимулирования и поощрения должно сопровождаться четким определением трудовой функции конкретного работника для уяснения руководителем и самим лицом, выполняющим трудовые обязанности, важнейших целей и задач трудового процесса. Алгоритм индивидуального успеха работника должен быть прояснен как перспектива его служебного роста, значительного увеличения материального поощрения и – впоследствии – обеспечения индивидуального благосостояния (см. табл. 2).

Таблица 1

**Факторы, негативно влияющие на состояние социального капитала организации (% от числа опрошенных)**

<b>Факторы</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>	<b>Затрудняюсь ответить</b>
Сверхурочная работа, переработка	39,7	42,8	17,5
Дополнительные трудовые функции	38,7	39,4	21,9
Неудовлетворительные социально-бытовые условия	35,8	43,7	20,4
Неудовлетворенность заработной платой и ее распределением	31,9	47,5	20,6
Неудовлетворительное обеспечение материалами и техникой	30,2	52,5	17,3
Отсутствие возможностей карьерного роста	28,1	48,2	23,7
Сменяемость состава коллектива	24,1	54,8	21,1
Аттестации сотрудников	22,3	55,9	21,8

Таблица 2

**Удовлетворенность различными аспектами социально-трудовых отношений (% от числа опрошенных)**

<b>Варианты ответа</b>	<b>Удовлетворен</b>	<b>Не удовлетворен</b>
Выполняемая работа	87,2	12,8
Отношения в коллективе	86,2	13,8
Отношения с руководством	79,3	20,7
Условия труда	75,2	24,8
Расстояние от дома до работы	67,6	32,4
Соответствие профессии образованию	67,3	32,9
Надежность работы	60,3	39,7
Возможности повышения квалификации	58,3	41,7
Социальные гарантии	53,8	46,2
Перспективы карьерного роста	53,0	47,0
Заработная плата	48,5	51,5

**Заключение**

В работе выделяются следующие критерии конкурентоспособности условий труда и жизни трудового коллектива в условиях интенсификации развития социального капитала организации: условия менеджмента и реализации трудового потенциала (работник должен трудиться с наибольшей эффективностью и отдачей), условия удовлетворенности жизненными потребностями работника (повышение материальной заинтересованности работника в труде за счет обоснования дифференциации оплаты за выполнение трудовых обязанностей в зависимости от его непосредственного трудового и квалификационного вклада), конкурентоспособность условий труда, развитость социально ориентированной инфраструктуры предприятия (наличие и развитие санитарно-гигиенических, комфортных условий труда), конкурентоспособность условий быта (развитость социальной и бытовой инфраструктурной составляющих окружающей индивида действительности), конкурентоспособность условий удовлетворения духовных потребностей (доступность и развитость инфраструктуры для активного отдыха), конкурентоспособность в условиях вовлеченности работника в

управление коллективом, организацией (установление дополнительного представительства работников и увеличение полномочий при процессах принятия решений и управления предприятием).

Детерминирующими факторами развития социального капитала организации являются: совершенствование структурных составляющих трудового капитала (развитый профессиональный уровень работников, наличие профессиональных компетенций, низкая доля низкоквалифицированного труда), социализация трудовых факторов производства (эффективная организация труда, высокая содержательность труда, совершенная система оплаты труда), улучшение условий труда (обеспеченные санитарно-гигиенические условия труда, здоровая производственная среда, здоровье и профессиональное долголетие работников), обеспечение уровня дисциплины и мотивации труда (высокая трудовая дисциплина и мотивация труда), стимулирование трудовой активности и творческой инициативы (трудовая активность, творческая инициативность, вовлеченность работников в управление).

### Ссылки на источники

1. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г. В. Осипова. – М.: НОРМА-ИНФРА М, 1999. – С. 348–349.
2. Социология в России / под ред. В. А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – С. 244–245.
3. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества / пер. с пол. С. М. Червонной. – М.: Логос, 2005. – С. 129–130.
4. Социология в России / под ред. В. А. Ядова. – С. 241–242.
5. Drucker P. The End of Economic Man: The Origins of Totalitarianism. – L., 1995.
6. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N. Y.: Columbia University Press for NBER, 1964.
7. Schultz T. Investment in Human Capital // The American Economic Review. – 1961. – № 1. – P. 1–17.
8. Etzioni A. Active society. – N. Y., 1968.
9. Социальный капитал региона: факторы, проблемы и тенденции развития / Р. И. Амирова, Э. И. Ахметова, Л. А. Герасимова и др. – Уфа: Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, 2023. – 250 с.
10. Формирование социального капитала региона: проблемы определения сущности и факторы развития / Ю. В. Мигунова, Р. М. Садыков, Ю. Н. Свинухова и др. – Уфа: Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, 2022. – 188 с.
11. Mouw T. Estimating the causal effect of social capital: A review of recent research // Annual Review Sociology. – 2006. – № 32(1). – P. 79–102.
12. Goddard R. D. Relational networks, social trust, and norms, a social capital perspective on students chances of academic success // Educational Evaluation and Policy Analysis. – 2003. – Vol. 25. – No 1. – P. 59–74.
13. Садыков Р. М. Качественное обновление типа и характеристик работника в условиях цифровизации и социализации экономики региона // Региональная экономика: теория и практика. – 2022. – Т. 20. – № 1(496). – С. 74–87. DOI: 10.24891/re.20.1.74.
14. Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ / А. Н. Богаевская, Е. Н. Данилова, Л. М. Дробижина и др.; под ред. В. А. Ядова. – М.: Флинта: МПСИ, 2005. – С. 144–145.

---

**Ramil M. Sadykov,**

*Candidate of Sociological Sciences, Senior Researcher, Institute of Social and Economic Research of the Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Russian Federation*

[Sadikovrm@mail.ru](mailto:Sadikovrm@mail.ru)

**Formation of the organization's social capital: state, structural elements and sources of development**

**Abstract.** The social capital of the organization is formed and accumulated in various forms of direct interaction of employees. The aim of the scientific work is to study the characteristics of the formation and development of the social capital of the organization, the state and the main structural elements. The content and key components of the organization's social capital are identified, which are interconnected and reflect the quality of

labor relations. The role of social capital in the effectiveness of the organization has been identified and defined: expanding the range of regular customers and partners, improving the quality of business relationships, developing human capital, reducing transaction costs, and ensuring the organization of personnel actions.

**Key words:** organization, social organization, social capital of the organization, social networks, organizational culture, social and labor relations, employee, labor collective.

#### References

1. Osipov, G. V. (ed.) (1999). *Rossiyskaya sociologicheskaya enciklopediya*, NORMA-INFRA M, Moscow, pp. 348–349 (in Russian).
2. Yadov, V. A. (ed.) (1998). *Sociologiya v Rossii*, 2-e izd., pererab. i dop, Izdatel'stvo Instituta sociologii RAN, Moscow, pp. 244–245 (in Russian).
3. Shtompka, P. (2005). *Sociologiya. Analiz sovremennogo obshchestva*, Logos, Moscow, pp. 129–130 (in Russian).
4. Yadov, V. A. (ed.) (1998). Op. cit., pp. 241–242 (in Russian).
5. Drucker, P. (1995). *The End of Economic Man: The Origins of Totalitarianism*, London (in English).
6. Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Columbia University Press for NBER, New York (in English).
7. Schultz, T. (1961). "Investment in Human Capital", *The American Economic Review*, № 1, pp. 1–17 (in English).
8. Etzioni, A. (1968). *Active society*, New York (in English).
9. Amirova, R. I. et al. (2023). *Social'nyj kapital regiona: faktory, problemy i tendencii razvitiya*, Institut social'no-ekonomicheskikh issledovanij UFIC RAN, Ufa, 250 p. (in Russian).
10. Migunova, Yu. V. et al. (2022). *Formirovanie social'nogo kapitala regiona: problemy opredeleniya sushchnosti i faktory razvitiya*, Institut social'no-ekonomicheskikh issledovanij UFIC RAN, Ufa, 188 p. (in Russian).
11. Mouw, T. (2006). "Estimating the causal effect of social capital: A review of recent research", *Annual Review Sociology*, № 32(1), pp. 79–102 (in English).
12. Goddard, R. D. (2003). "Relational networks, social trust, and norms, a social capital perspective on students chances of academic success", *Educational Evaluation and Policy Analysis*, vol. 25, no 1, pp. 59–74 (in English).
13. Sadykov R. M. (2022). "Kachestvennoe obnovenie tipa i harakteristik rabotnika v usloviyah cifrovizacii i socializacii ekonomiki regiona", *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika*, t. 20, № 1(496), pp. 74–87. DOI: 10.24891/re.20.1.74 (in Russian).
14. Bogaevskaya, A. N. et al. (2005). *Social'nye transformacii v Rossii: teorii, praktiki, sravnitel'nyj analiz*, Flinta, MPSI, Moscow, pp. 144–145 (in Russian).

#### Рекомендовано к публикации:

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,  
 главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	30.10.24	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	01.12.24
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	01.12.24	Опубликована <i>Published</i>	31.12.24



Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)  
 © Садыков Р. М., 2024